

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI OFFICE BOY (OB) PADA KEMENKO MARVES JAKARTA PUSAT

Muhammad Jihad Akbar¹, Andi Sopandi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: mujiak35@gmail.com¹ dosen02277@unpam.ac.id²

Abstract

This research aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance at the Coordinating Ministry for Marves, Central Jakarta, both partially and simultaneously. The method used was quantitative by collecting data through questionnaires filled in by 59 respondents, with a population of 59 people and a sample of 59 people. Data analysis techniques include simple linear regression tests, multiple linear regression, correlation coefficients, coefficients of determination, as well as t tests and f tests. The research results show that motivation has a significant effect on employee performance, with a regression equation $Y = 22.737 + 0.512X_1$, a correlation value of 0.556 (medium), and a coefficient of determination of 29.7%. The t test shows the t-count of 4.053 which is greater than the t-table of 2,002 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work discipline also has a significant effect on employee performance, with a regression equation of $Y = 9.339 + 0.803X_2$, a correlation value of 0.806 (very strong), and a coefficient of determination of 64.4%. The t test for work discipline produces a t-count of 10.291, which is greater than the t-table of 2,002 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Work Motivation and Discipline have a significant effect on Employee Performance, with a regression equation $Y = 8.248 + 0.093X_1 + 0.741X_2$, a correlation value of 0.807 (very strong), and a coefficient of determination of 64.4%. The results of the f test show that the F-count is 53.551 which is greater than the F-table of 3.16 with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kemenko Marves Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengambilan data melalui kuesioner yang diisi oleh 59 responden, dengan jumlah populasi 59 orang dan sampel yang dipakai 59 orang. Teknik analisis data mencakup uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 22,737 + 0,512X_1$, nilai korelasi 0,556 (sedang), dan koefisien determinasi sebesar 29,7%. Uji t menunjukkan t-hitung sebesar 4,053 yang lebih besar dari t-tabel 2,002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 9,339 + 0,803X_2$, nilai korelasi 0,806 (sangat kuat), dan koefisien determinasi sebesar 64,4%. Uji t untuk disiplin kerja menghasilkan t-hitung sebesar 10,291, yang lebih besar dari t-tabel 2,002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 8,248 + 0,093X_1 + 0,741X_2$, nilai korelasi 0,807 (sangat kuat), dan koefisien determinasi sebesar 64,4%. Hasil uji f menunjukkan F-hitung sebesar 53,551 yang lebih besar dari F-tabel 3,16 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Divisi Office Boy pada Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi mempunyai peran penting dalam bidang menjaga kebersihan di lingkungan area dalam maupun luar gedung Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi beralamat di Gedung BPPT 1, Jl. M.H. Thamrin No.8, RT.2/RW.1, Kebun. Sirih, Kecamatan. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10340. Dengan jumlah karyawan sekitar 59 orang yang terdiri dari karyawan tetap yang bertanggung jawab dalam membersihkan dan memelihara area gedung serta berbagai fasilitas, termasuk halaman luar dan masjid yang berada di dalam kawasan tersebut.

Untuk memperkuat dan memenangkan persaingan dalam bisnis, perusahaan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki motivasi dan disiplin tinggi. Dukungan ini sangat penting karena karyawan yang termotivasi dan disiplin akan berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis untuk menilai apakah sumber daya manusia yang ada saat ini memenuhi kriteria tersebut.

Hasil observasi menunjukkan bahwa Divisi Office Boy pada Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) Jumlah personel dan fleksibilitas kerja, kurang lebih 59 pegawai bekerja pada divisi tersebut, termasuk pegawai tetap, hal ini menunjukkan adanya fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. (2) Letak dan lingkungan kerja, letak kantor yang strategis serta lingkungan kerja yang bersih dan teratur menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan efisiensi dalam menjaga lingkungan kerja. (3) Peran dan Tanggung Jawab Divisi ini berperan penting dalam menjamin kebersihan dan pemeliharaan bangunan dan ruang luar seperti halaman dan masjid. (4) Untuk menunjang keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan, pegawai diharapkan memiliki kriteria pegawai, semangat yang besar, motivasi dan kreativitas. Kemampuan bekerja dalam kelompok dan beradaptasi terhadap perubahan juga sangat diinginkan. (5) Evaluasi kinerja, evaluasi kinerja

secara berkala harus dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi persyaratan kinerja yang telah ditetapkan, termasuk kebersihan, pemeliharaan, kerja tim, dan inisiatif dalam pekerjaan sehari-hari.

Tabel I. Hasil Data Kinerja Karyawan Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

No	Unsur	Total Karyawan	Target %	2021	2022	2023			
				Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%
1	Kualitas kerja	59	100%	53	90	47	80	39	66
2	Kuantitas kerja	59	100%	51	86	43	73	40	68
3	Pelaksanaan tugas	59	100%	55	93	45	76	42	71
4	Tanggung Jawab	59	100%	57	97	50	85	43	73
Rata-Rata	92		78		69				

Indikator kinerja pegawai Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi menunjukkan bahwa hasil kinerja pada tahun 2021 mencapai rata-rata 92%, yang dikategorikan sangat baik. Namun, terjadi penurunan pada tahun 2022 dengan rata-rata 78%, yang masuk dalam kategori baik, dan penurunan kembali pada tahun 2023 dengan rata-rata 69%, yang dikategorikan kurang baik. Situasi ini menjadi perhatian bagi perusahaan, sehingga perlu dilakukan perubahan bagi karyawan di divisi Office Boy (OB) Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi.

Pada fenomena di atas terlihat bahwa target kerja tidak tercapai, yang dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan penuh energi dan efektif demi mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga mencakup berbagai kekuatan atau energi, baik dari dalam diri maupun dari faktor eksternal, yang mencakup upaya, intensitas, dan ketekunan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan secara sadar, dengan tujuan meningkatkan kinerja. Dengan motivasi yang kuat, pegawai akan merasa antusias dan senang dalam menjalankan tugas, sehingga semangat dan dorongan untuk bekerja menjadi lebih tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang berkelanjutan dan konsisten.

Karyawan dengan motivasi kerja tinggi cenderung mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi sendiri merupakan kekuatan potensial yang dapat tumbuh dalam diri seseorang, baik secara mandiri maupun melalui dukungan kekuatan eksternal, yang bisa bersifat materi maupun non-materi. Perlu diingat bahwa motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, situasi ekonomi, dan kondisi lingkungan kerja. Seiring dengan meningkatnya pendidikan dan kemandirian finansial, sumber motivasi juga berubah, tidak lagi bergantung hanya pada otoritas formal dan insentif tradisional, tetapi juga pada berbagai kebutuhan yang semakin kompleks. Motivasi ini mencakup pencapaian, pengakuan, serta kepuasan pribadi dan profesional yang mendukung keseimbangan kerja yang lebih bermakna.

Selain motivasi, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja tercermin dalam cara pegawai menjalankan tugasnya; dengan disiplin yang baik, pekerjaan dapat berjalan lancar meskipun tanpa bimbingan langsung dari atasan. Pegawai yang disiplin juga cenderung memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan tidak melakukan kegiatan di luar tanggung jawabnya. Disiplin ini menunjukkan tingkat tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan.

Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai serta menciptakan suasana kerja yang positif sehingga dapat mendorong semangat kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat berjalan dengan lebih teratur dan lancar, serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan sebaiknya meninjau kembali peraturan kerja dan sanksi yang berlaku bagi pelanggar disiplin. Pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar dapat membantu meningkatkan kepatuhan. Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya faktor motivasi dan

disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan oleh Sartika Sartika, Amiruddin Tawe, Zainal Ruma, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Cabang Baru. Southeast (2024). Hasil Koefisien untuk regresi motivasi ekstrinsik (b_{2X2}) sebesar 0,468 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya jika variabel motivasi ekstrinsik meningkat sebesar 1% maka nilai variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,468% dengan asumsi variabel lain yang konstan.

Mhd. Shafwan Koto, Mansur Tanjung, Heriawan Hutagalung, Jeniusman Ahmad Hutagalung, Andrian Irsyan, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga (2024). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga sebesar 0,985, dikategorikan hubungan yang sangat kuat. Koefisien Determinasi diketahui bahwa Motivasi berpengaruh sebesar 0,970 atau 97 % terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga dan sisanya sebesar 3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 3,490 + 0,905X$, berarti bahwa terjadi pengaruh pada variabel terikat (Kinerja karyawan) ditentukan oleh variabel bebas (Motivasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,905, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel Motivasi atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Kinerja karyawan sebesar koefisien regresi 0,905, Uji Hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya, Karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel atau $31,107 > 2,04227$.

Andi Alfianto Anugrah Ilahi, Muhammad Rasdy Gery Runtu, Anwar Saad, andirwan, Rasnawati. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pinrang (2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa

disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,300 dan nilai t hitung 4,939 dengan t tabel 2,665 dengan tarif signifikansi 0,05 jadi thitung > tabel berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu H1 diterima dan Ho ditolak.

Astrid Neila Rizky, Whina Ratnawati. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Persada Hardana Revorma Jakarta Selatan (2024). Hasil penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 6,900 + 0,387(X1) + 0,463(X2)$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,786 (8,6%). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,900 + 0,387X1 + 0,463X2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (46,132 > 2,770).

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan suatu penjelasan atau argumentasi penulis mengenai hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang didasarkan pada landasan teori dan jurnal ilmiah yang digunakan. Pada bagian akhir penjelasan ditampilkan gambar atau model kerangka berpikir penelitian sebagai gambaran dari konsep yang hendak dibangun. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:64) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variable-variabel di dalam masalah penelitian. Sementara Arikunto (2018:71) meyakinkan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan uraian teori di atas maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H01 : $P = 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kemenko Marves Jakarta Pusat.

Ha1 : $P \neq 0$: Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kemenko Marves Jakarta Pusat.

H02 : $P = 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kemenko Marves Jakarta Pusat.

Ha2 : $P = 0$: Terdapat Pebaruh Yang Signifikan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kemenko Marves Jakarta Pusat.

H03 : $P \neq 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kemenko Marves Jakarta Pusat.

Ha3 : $P = 0$: Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kemenko Marves Jakarta Pusat.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Di Perusahaan Kemenko Marves Jakarta Pusat di alamat Gedung BPPT, Jl. M.H. Thamrin No.8 1 Lantai 3, RT.2/RW.1, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10340.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 11 (Sebelas) bulan yang dimulai dari bulan Maret 2024 sampai Januari 2025.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di Kemenko Marves Jakarta Pusat Sebanyak 59 orang dalam Divisi Office Boy (OB).

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di Kemenko marves yaitu berjumlah 59 orang dalam Divisi Office Boy (OB).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukakn dalam penelitian. Menurut (Sugiyono 2019), “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Peneliti melakukan pengumpulan data dan dilengkapi berbagai keterangan melalui Penelitian Lapangan (Field Research) yang merupakan cara untuk memperoleh data primer yang secara langsung melibatkan pihak responden dan dijadikan sampel dalam penelitian.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, analisis kuantitatif dilakukan dengan regresi linier berganda. Setelah data yang diperlukan terkumpul, langkah-langkah analisis data mencakup metode statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi, uji hipotesis, uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) yang berfungsi untuk mengolah data statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karateristik Responden

Pada dasarnya masing-masing responden memiliki karakteristik tertentu antara satu dengan yang lain. Adapun karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden sebagai berikut:

- a. responden jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 36 orang atau sebesar 61% dan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau sebesar 39%.
- b. responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 50 orang atau sebesar 85%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 12%, responden dengan usia lebih dari 40> tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 3%.
- c. responden berdasarkan pendidikan, yang terbanyak yaitu karyawan dengan pendidikan SLTA sederajat yaitu 31 responden (53%), kemudian tingkat pendidikan D3 terdapat 1 responden (2%), kemudian tingkat pendidikan S1 24 responden (41%), kemudian tingkat pendidikan S2 3 responden (5%).
- d. responden berdasarkan masa kerja terdapat 3 kategori masa kerja, yang terbanyak yaitu 44 responden (75%) dengan masa kerja 3-4 tahun, kemudian 10 responden (17%) dengan masa kerja lebih dari 5 tahun, dan 5 responden (8%) dengan masa kerja 1-2 tahun.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel II. Uji Validitas X1

VARIABE L	PERNYATAAN	NILAI r HITUNG	NILAI r TABEL	KETERANGAN
MOTIVAS I	P.1	0,652	0,256	VALID
	P.2	0,571	0,256	VALID
	P.3	0,707	0,256	VALID
	P.4	0,694	0,256	VALID
	P.5	0,609	0,256	VALID
	P.6	0,528	0,256	VALID
	P.7	0,753	0,256	VALID
	P.8	0,443	0,256	VALID
	P.9	0,600	0,256	VALID
	P.10	0,519	0,256	VALID

Tabel III. Uji Validitas X2

VARIABE L	PERNYATAAN	NILAI r HITUNG	NILAI r	KETERANGAN
-----------	------------	----------------	---------	------------

			TABEL	
DISIPLIN KERJA	P.1	0,481	0,256	VALID
	P.2	0,572	0,256	VALID
	P.3	0,823	0,256	VALID
	P.4	0,675	0,256	VALID
	P.5	0,734	0,256	VALID
	P.6	0,729	0,256	VALID
	P.7	0,805	0,256	VALID
	P.8	0,617	0,256	VALID
	P.9	0,750	0,256	VALID
	P.10	0,747	0,256	VALID

Tabel III. Uji Validitas X2

Tabel IV. Uji Validitas Y

VARIABLE	PERNYATAAN	NILAI r HITUNG	NILAI r TABEL	KETERANGAN
KINERJA KARYAWAN	P.1	0,721	0,256	VALID
	P.2	0,769	0,256	VALID
	P.3	0,617	0,256	VALID
	P.4	0,624	0,256	VALID
	P.5	0,879	0,256	VALID
	P.6	0,741	0,256	VALID
	P.7	0,730	0,256	VALID
	P.8	0,819	0,256	VALID
	P.9	0,837	0,256	VALID
	P.10	0,722	0,256	VALID

Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dinyatakan valid atau layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

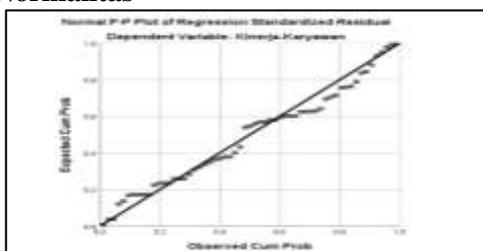
Tabel V. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
MOTIVASI	0,808	0,60	Reliabel
DISIPLIN KERJA	0,840	0,60	Reliabel
KINERJA KARYAWAN	0,908	0,60	Reliabel

Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gbr 2. Uji Normalitas P-plot

Dari gambar Probability Plot dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel VI. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
(Constant)	,248	,444	,395	,020		
Motivasi	,093	,091	,101	,022	,311	,597
Disiplin kerja	,741	,099	,744	,522	,000	,626

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Semua tolerance di atas 0,1 dan VIF kurang dari 10 sehingga disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas. Berdasarkan tabel di atas, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki nilai VIF di atas standar yang telah ditetapkan.

Uji Autokorelasi

Tabel VII. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810 ^a	,656	,644	,47445	2,331

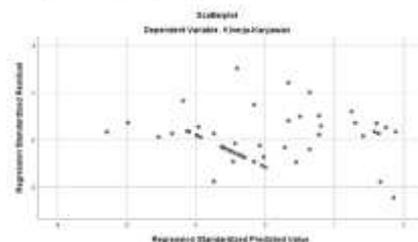
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2024)

Pengujian Autokorelasi dengan menggunakan Uji Durbin-Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,331 masuk dalam interval 1,55-2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat Autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gbr 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan regresi $Y = 8,248 + 0,093X_1 + 0,741X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar 8,248 menyatakan bahwa jika nilai variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 8,248. Koefisien korelasi variabel Motivasi (X1) 0,093, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel Motivasi, maka hal itu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,093 kali. Koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X2) 0,741, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel Disiplin Kerja, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,741 kali.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel VIII. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.810 ^a	.656		0,644	2,474	2,331

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) sebesar 0,810, masuk pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan Sangat Kuat. yang artinya tingkat hubungan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel VIII dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,644 yang artinya variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,4%, sedangkan sisanya sebesar 35,6% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel IX. Hasil Uji Parsial (Uji t) XI terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
(Constant)	8,248		0,102	,000	
Motivasi	0,093	,093	,556	,583	
Disiplin Kerja	0,741	,741	10,291	,000	

(Constant)	22,737	,012		,667	,000
Motivasi	0,512	,101		,556	,053
Disiplin Kerja			0,741		,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai thitung 4,053 > 2,002 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kemenko Marves Jakarta Pusat.

Tabel X. Hasil Uji Parsial (Uji t) X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
(Constant)	,339	,275		,851	,006
Disiplin Kerja	,803	,078	10,291	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dapat diketahui bahwa nilai thitung 10,291 > 2,002 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kemenko Marves Jakarta Pusat.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XI. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55,288	3	18,429	3,551	,000 ^b
Residual	42,881	6	7,147		
Total	98,169	9			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai thitung 3,551 > 3,16 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kemenko Marves Jakarta Pusat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 22,737 + 0,512X$ Dari persamaan tersebut maka

dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 22,737 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 22,737. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,512 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,512 satuan. Nilai korelasi variabel Motivasi sebesar 0,556 masuk dalam interpretasi 0,40-0,599 dengan tingkat hubungan Sedang. Yang artinya tingkat hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan Sedang. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,297 yang artinya variabel Motivasi (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 29,7%, sedangkan sisanya sebesar 70,3% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 4,053 > 2,002 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kemenko Marves Jakarta Pusat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 9,339 + 0,803X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 9,339 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 9,339. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,803 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,803 satuan. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,806 masuk dalam interpretasi 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan Sangat Kuat. Yang artinya tingkat hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan Sangat Kuat. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,644 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,4%, sedangkan sisanya sebesar 35,6 % disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini. Nilai thitung 10,291 > 2,002 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kemenko Marves Jakarta Pusat.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,248 + 0,093X_1 + 0,741X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 8,248 menyatakan bahwa jika nilai variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 8,248. Koefisien korelasi variabel Motivasi (X1) 0,093, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel Motivasi, maka hal itu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,093 kali. Koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X2) 0,741, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel Disiplin Kerja, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,741 kali. Nilai korelasi variabel Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) sebesar 0,807, masuk pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan Sangat Kuat. yang artinya tingkat hubungan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,656 yang artinya variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,4%, sedangkan sisanya sebesar 35,6% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 53,551 > 3,16 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kemenko Marves Jakarta Pusat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Kemenko Marves Jakarta Pusat, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kemenko Marves

Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 22,737 + 0,512X$. Nilai korelasi sebesar 0,556 (sedang). Nilai koefisien determinasi sebesar 30,9%. Nilai thitung $4,053 > 2,002$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kemenko Marves Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,339 + 0,803X$. Nilai korelasi sebesar 0,806 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 65,0%. Nilai thitung $10,291 > 2,002$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

3. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kemenko Marves Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8,248 + 0,093X_1 + 0,741X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,807 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 65,6%. Nilai thitung $53,551 > 3,16$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alfianto Anugrah Ilahi, A., Rasdy Gery Runtu, M., & Saad, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pinrang. *YUME : Journal of Management*, 7(1), 1006–1012.
- [2] Aminah, Andi Irfan, & Claudya Armelia. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 122–131.
- [3] Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Waktu Tunggu Pelayanan Obat Di Instalasi Farmasi Rs Emc Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1276-1285.
- [4] Afandi. (2018). *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 9.
- [5] Bahri, S. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(18), 9-15.
- [6] Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Erlangga.
- [7] Fadila, F. F., & Ludvy, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Terpadu Uhamka Di Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2017–2026.
- [8] Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [9] Koto, Mhd. S., Tanjung, M., Hutagalung, H., Hutagalung, J. A., & Irsyan, A. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 7(1), 1138–1148.
- [10] Mangkunegara, P. A. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Cetakan ke tujuh PT. Refika Aditama.
- [11] Pauji, I., Nadeak, B., & Hartelina. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ZCC Indonesia. *Gorontalo Management Research The Effect Of Motivation On Employee Performance*, 7(2), 88–100.
- [12] Indartono, S. (2021). *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Yukaprint.
- [13] Robbins, S. P. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [14] Rizky, A. N., & Ratnawati, W. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persada Hardana Revorma Di Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2693–2702.
- [15] Sartika, S., Tawe, A., & Ruma, Z. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Cabang Baru. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS)*, 2(2), 24–31.
- [16] Setyawati, A., & Arifin, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong. *JAPB(Jurnal Administrasi & Administrasi Bisnis)*, 7(1), 69–78.
- [17] Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [18] Stonner. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [19] Suciningrum, F. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *SSRN Electronic Journal*, 4, 2166-2172.

- [20] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- [21] Suherman, W. (2019). Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan. Yogyakarta: FIK UNY.
- [22] Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 8). Jakarta: Kencana.
- [23] Suyuthi, R. D. (2020). Manajemen Kurikulum Pada Lembaga Pendidikan Kota Kediri. Kediri: Doctoral dissertation.
- [24] Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta: PT Grafindo Prasada.
- [25] Wijaya, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Vol. 2). Jakarta: Ultima Accounting.
- [26] Wicaksana, D. A., & Guruh, M. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grahadika Realty Tangerang Selatan. JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 3695–3706.